

прекратили заниматься самообразованием, перестали читать научную и методическую литературу. Накопленный методический опыт они считают достаточным для решения современных задач общего образования. Это та часть учителей, которые зафиксировали определенный уровень «профессиональной компетентности», не осознавая ее кризиса.

Список литературы

1. *Большой психологический словарь* / под ред. Б. Г. Мещерякова, В. П. Зинченко. Санкт-Петербург: Прайм-Еврознак, 2004. 672 с.

2. *Глоссарий по психологии профессионального развития* / сост. А. М. Павлова, О. А. Рудей, Н. О. Садовникова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2006. 62 с.

УДК 331.103.32:159.9

**С. Е. Раменский, Г. П. Раменская,
В. С. Раменская**

**S. E. Ramensky, G. P. Ramenskaya,
V. S. Ramenskaya**

Применение системного подхода к анализу социально обусловленных психологических особенностей человека во время его профессиональной деятельности

Application of system approach to the analysis of socially caused psychological peculiarities of a person during his occupational activity

***Аннотация.** Показано, что при потере работы социальные гомеостатические механизмы человека функционируют менее эффективно, что подталкивает его менять вид деятельности. Работа по призванию позволяет производить больше, с более высоким качеством, меньше уставать. Если необходимые знания, навыки имеются у работника, то эмоциональный интеллект помогает добиться уникально высокого качества продукции.*

***Abstract.** It is shown that the loss of social work human homeostatic mechanisms operate less efficiently, which prompts him to change the type of activity. Job*

vocation allows higher quality, less tired. If the necessary knowledge, skills are an employee, the «emotional intellect» helps to achieve a unique high-quality products.

Ключевые слова: рациональный интеллект, эмоциональный интеллект, система, компетенции, работа по призванию.

Keywords: rational intelligence, emotional intelligence, system, competences, work on calling.

Человек осуществляет профессиональную деятельность в определенных условиях, выступая при этом как элемент различных систем — природной, социальной, экономической. Под системой можно понимать совокупность материальных или нематериальных («идейных») элементов, через которые проходят потоки информации, вещества, энергии, а для экономических, образовательных систем — денег. Длительность, интенсивность этих потоков обеспечивают преобладание внутренних связей над внешними. Такая совокупность способна к самостоятельной регуляции своих внутренних параметров и к саморазвитию [8, с. 475]. Можно принять, что система — это более сильное образование, чем любой составляющий ее элемент, который своим функционированием может соответствовать или не соответствовать закономерностям существования, изменений системы (для сравнения: плыть «по» либо «против» течения). Если такого соответствия нет, то система либо заставит элемент измениться, либо сломает его, либо устранит из своего состава.

Мир систем функционально аналогичен [1], что позволяет говорить о возможности описания (с использованием в дальнейшем верифицируемой гипотезы) при помощи одних и тех же закономерностей изменений систем разной природы. Например, принцип плотной упаковки Р. Макартура традиционно применяют для анализа отношений между видами, входящими в состав одного сообщества (биоценоз) [8, с. 241]. Этот принцип при описании взаимодействия фирм может быть сформулирован следующим образом. После первичного освоения сегмента рынка товаров и услуг предприниматели стремятся максимально полно использовать ресурсы территории с минимальной, но не нулевой конкуренцией.

В случае первичного освоения сегмента (например, интернет-торговли) динамика состояния предприятия может быть описана при помощи линии насыщения с точкой либо без точки перегиба. В качестве независимого параметра логично рассматривать время, зависимого признака — выруч-

ку организации. При формировании устойчивого взаимодействия предприятия до определенного момента могут просто не замечать друг друга. («Пищи, как и других ресурсов, хватает всем».) При недостаточном количестве хотя бы одного ресурса неизбежна конкуренция за него между выпускающими аналогичную продукцию фирмами, которая приводит к его эксплуатации в разных точках пространства или в различное время. Возможно также поглощение (разорение) одного предприятия другим. Это проявление принципа исключения (взаимоисключения) Г. Ф. Гаузе [8, с. 398].

Гомеостатические механизмы системы скрывают проявление принципа Гаузе при помощи сезонных, трех-четырёхлетних, семилетних и более длительных *периодических* составляющих, которые накладываются на *трендовую* компоненту. Влияют также *случайные*, ситуационные изменения. Интересные идеи, способы оценки динамики, взаимодействия этих компонент были использованы в статистических моделях «метод сложения» и «метод умножения» [12].

По мнению проектировщиков, при переходе системы от одного устойчивого состояния функционирования к другому стабильному состоянию (как правило, сопровождающимся кризисом), система теряет способность к регуляции, что является естественным условием ее развития [4]. Эффект маскировки исчезает. Например, в США работа никому не гарантирована. У человека нет надежного места работы, даже если он сотрудник преуспевающей компании. По мнению Д. Гоулмана, в американском обществе все больше распространяются страх, растерянность, мрачные предчувствия [2, с. 27]. Для наших соотечественников дополнительные проблемы возникают из-за происходящей в стране смены общественно-экономической формации; наличия многочисленных стратов населения, которые имеют принципиально разный менталитет; отсутствия отчетливо выраженной политической воли руководителей государства. Потеря работы заставляет человека менять привычный образ жизни, вспоминать о нереализованных до сих пор планах, неиспользованных ресурсах. Не случайно по крайней мере после двух последних кризисов в России наблюдалось резкое увеличение числа предпринимателей.

Есть основания полагать, что кроме базовых знаний руководители, ответственные работники должны иметь особые установки, знания, эмоциональное подкрепление для обеспечения эффективного функционирования предприятия во время первичного освоения нового сегмента рынка

либо при использовании ресурсов традиционно эксплуатируемой части рынка. Кризисные явления в экономике могут рассматриваться в качестве аналога функциональной пробы.

Вслед за Г. Селье [9, 10] можно говорить о существовании у человека (по крайней мере, у некоторых индивидов) специфического «наследственно определенного ограниченного запаса жизнедеятельности», который человек обязательно должен израсходовать [10, с. 66].

Важно, что иногда проявление креативности не уменьшается с увеличением возраста индивида вплоть до деструктивных изменений его психики, которым противодействует творчество. Выход на пенсию может не означать уменьшения творческих способностей, необходимости их проявлений.

Можно обнаружить удивительное созвучие идей основоположника концепции стресса Г. Селье с высказываниями руководителей нескольких российских компаний малого и среднего бизнеса [5, 6]. По мнению опрошенных предпринимателей, первая основная мотивация бизнесмена — материальный достаток как необходимое условие личной свободы. После прохождения фирмой периода становления деньги становятся, в лучшем случае, необходимым условием ее развития, в худшем — соблазном, который может сбить с пути [6, с. 37]. Наиболее востребованными оказываются те, кто сумел реализовать себя через труд, кто больше знает, сильнее хочет, «у кого глаза горят», «для кого работа — спорт, а не рутина» [5]. Таким образом, мы приходим к пониманию важности выбора «дела по душе», согласно призванию. Если бизнесмен сумел найти такое занятие, то оно становится для него «священным долгом», обязательным для исполнения. Когда занимаешься «своим» делом, то к нему отношение как к хобби, устаешь меньше, производишь больше, с повышенным качеством, чем при работе по принуждению.

Для занятия профессиональной деятельностью необходимо, чтобы работники имели специальные знания, компетенции. Вообще же под интеллектом понимают способность особи осуществлять процесс познания, эффективно решать проблемы, обеспечивая тем самым приспособление к окружающей среде [7, с. 144].

«Рациональный интеллект» (IQ) дает возможность человеку мыслить целесообразно, абстрактно, логически, системно, приобретать новые знания, анализировать и прогнозировать события, решать математические задачи [2]. IQ определяется через «компетенции — обобщенные способы действий, обеспечивающие продуктивное выполнение профессиональной дея-

тельности... Ядром компетенции являются деятельностные способности — совокупности способов действий. Операционно-технологический компонент определяет сущность компетенций... В структуру компетенций помимо деятельностных (процедурных) знаний, умений и навыков входят мотивационная и эмоционально-волевая сферы. Важным компонентом компетенций является опыт — интеграция в единое целое усвоенных человеком отдельных действий, способов и приемов решения задач» [3, с. 69]. Компетенции можно определить через наличие у человека необходимой для решения задачи информации, нужных навыков.

«Эмоциональный интеллект» (EQ) позволяет индивиду сознавать собственные чувства и понимать чувства других людей, вырабатывать для себя мотивацию, управлять эмоциями применительно к себе и в отношениях с другими людьми [2, с. 474]. Благодаря EQ человек выглядит обаятельным, не поддается стрессу, интуитивно улавливает то, чего хотят и в чем нуждаются другие люди [11]. Эмоциональный ум способен быстрее рационального принимать решения, используя при этом меньшее количество информации. Если необходимые знания, навыки имеются у человека, то именно EQ позволяет достигнуть уникально высокого, «звездного» качества труда.

Список литературы

1. *Берталанфи Л.* История и статус общей теории систем / Л. Берталанфи // Системные исследования: ежегодник. Москва: Наука, 1973. С. 20—37.
2. *Гоулман Д.* Эмоциональный интеллект в бизнесе / Д. Гоулман. Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2013. 512 с.
3. *Зеер Э. Ф.* Личностно-развивающее профессиональное образование / Э. Ф. Зеер. Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2006. 170 с.
4. *Ильин Н. И.* Управление проектами / Н. И. Ильин. Санкт-Петербург: Два — Три, 1996. 610 с.
5. *Краснова В.* Свадьба дела с идеалом / В. Краснова, А. Матвеева // Эксперт. 2009. № 25 (663). С. 33—46.
6. *Краснова В.* Свадьба дела с идеалом / В. Краснова, А. Матвеева // Эксперт. 2009. № 26(664). С. 37—48.
7. *Профессионально-педагогические понятия: словарь* / сост. Г. М. Романцев, В. А. Федоров, И. В. Осипова, О. В. Тарасюк; под ред. Г. М. Романцева. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2005. 456 с.

8. Реймерс Н. Ф. Природопользование: словарь-справочник / Н. Ф. Реймерс. Москва: Мысль, 1990. 637 с.
9. Селье Г. От мечты к открытию: Как стать ученым / Г. Селье. Москва: Прогресс, 1987. 368 с.
10. Селье Г. Стресс без дистресса / Г. Селье. Москва: Прогресс, 1982. 126 с.
11. Стейн С. Дж. Преимущества EQ. Эмоциональный интеллект и ваши успехи / С. Дж. Стейн, Г. И. Бук. Москва: Баланс Бизнес Букс, 2007. 384 с.
12. Томас Р. Количественные методы анализа хозяйственной деятельности / Р. Томас. Москва: Дело и Сервис, 1999. 432 с.

УДК 316.444.5:316.485.6

Е. В. Рябинина

E. V. Ryabinina

Конфликтологическая компетентность как составляющая профессиональной мобильности личности

Conflictological competence as a component of the occupational mobility of a person

Аннотация. Рассматривается проблема конфликтологической компетентности как основной составляющей профессиональной мобильности личности; основные компоненты конфликтологической компетентности; знания и умения специалиста в области управления конфликтами.

Abstract. This article discusses conflictological competence as the main component of the individual occupational mobility; main components of conflictological competence, knowledge and skills of a specialist in the field of conflict management.

Ключевые слова: конфликтологическая компетентность личности, конфликтологическая готовность.

Keywords: conflictological competence of the person.

Сегодня система профессионального обучения ориентируется на компетентностный подход. А значит, цель обучения — сформировать у студентов определенные компетенции, обеспечивающие более высокий уровень личностной самореализации и профессиональной мобильности.